



PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TIỂU HỌC NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

ThS. TRẦN THỊ YÊN

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Giáo dục tiểu học là cấp học đầu tiên, cơ sở ban đầu để hình thành, phát triển toàn diện nhân cách con người, đặt nền móng vững chắc cho giáo dục phổ thông [1]. Đội ngũ giáo viên tiểu học (GVTH) là nhân tố quan trọng quyết định chất lượng giáo dục tiểu học. Vì thế, vấn đề phát triển đội ngũ giáo viên (GV) càng có ý nghĩa hết sức đặc biệt.

Phát triển đội ngũ GV là một quy trình bao gồm nhiều nội dung, từ xây dựng quy hoạch đội ngũ GV; tuyển chọn GV; sử dụng GV; đào tạo, bồi dưỡng phát triển GV; đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của GV; chính sách, đãi ngộ và tôn vinh GV. Phát triển đội ngũ GVTH người dân tộc thiểu số (DTTS) không nằm ngoài những nội dung này. Tuy nhiên, do yếu tố đặc thù về tộc người và vùng miền mà mỗi nội dung được thực hiện vừa đảm bảo được những yêu cầu riêng vừa phải đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

2. Thực trạng đội ngũ GVTH nói chung và GVTH người DTTS nói riêng

- *Về số lượng:* Những năm qua, số lượng học sinh (HS) cả nước tăng lên đáng kể, năm học 2013-2014 HS tiểu học tăng 23.893 HS so với năm học 2012-2013, cùng theo đó số GVTH và cán bộ quản lý (CBQL) tăng lên 5.796 người [2]. Bộ Giáo dục và Đào tạo cùng với các tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương đã quan tâm đào tạo và phát triển đội ngũ GVTH đáp ứng nhu cầu về số lượng GV giảng dạy các môn học. Đến nay, đội ngũ GV và CBQL phần lớn có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ngày càng được nâng cao, tiếp cận với mô hình và phương pháp dạy học mới, nên đã góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục tiểu học trong những năm vừa qua.

- *Về chất lượng:* Năm học 2010-2011, ở cấp Tiểu học đã có hơn 99% GV đạt chuẩn trở lên, trong đó GV đạt trình độ đào tạo trên chuẩn (từ cao đẳng trở lên) là 237.400 GV chiếm 66,42% [2]. Hiện nay, một bộ phận đội ngũ GV, GV người DTTS còn một số hạn chế, bất cập; kĩ năng dạy học của nhiều GV chưa cao. Những vùng sâu, vùng xa, vùng DTTS thiếu GV dạy các môn học, trình độ chuyên môn của đội ngũ còn thấp và cơ cấu trình độ, giới tính, dân tộc chưa hợp lí.

- *Về cơ cấu số lượng theo môn học:* Những năm học vừa qua, GVTH về cơ bản ở các vùng thành phố và đồng bằng có điều kiện thuận lợi thì có xu hướng bảo hòa, nhưng đối với các trường tiểu học ở vùng sâu, vùng xa, vùng DTTS, hải đảo vẫn trong tình trạng thừa, thiếu cục bộ. Đặc biệt, GV các môn Ngoại ngữ, Tiếng dân tộc, Mĩ thuật, Thể dục, chưa đáp ứng được nhu cầu GV để giảng dạy nâng cao chất lượng các môn học này;

- *Về cơ cấu số lượng GV theo vùng:* Do tình trạng di cư nên có số lượng HS tiểu học tăng đột biến như vùng miền núi phía Bắc tăng 36.536 HS năm 2013-2014 so với năm 2012-2013; vùng Đông Nam Bộ năm 2013-2014 tăng 56.179 HS;... [3]. Mặc dù, ngành Giáo dục đã cố gắng đào tạo phát triển nhưng tình trạng thiếu GVTH nói chung GV người DTTS nói riêng vẫn diễn ra và đây là nguyên nhân

gây ra ảnh hưởng tiêu cực đến phát triển giáo dục tiểu học ở các vùng này.

Yêu cầu của việc phát triển đội ngũ GVTH nói chung và GVTH người DTTS nói riêng chính là phát triển nguồn nhân lực ngành Giáo dục tiểu học, là xây dựng đội ngũ nhân lực giảng dạy đủ về ổn định về số lượng, nâng cao chất lượng và đảm bảo cơ cấu hợp lí (tuổi, giới tính, vùng miền, dân tộc,...). Quá trình đó làm cho số lượng và chất lượng vận động theo hướng đi lên, tác động qua lại lẫn nhau tạo nên thế ổn định, bền vững của đội ngũ GV.

3. Giải pháp phát triển đội ngũ GVTH người DTTS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

3.1. Thực hiện tốt công tác xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH người DTTS

Mục tiêu của việc xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH người DTTS nhằm đảm bảo cho đội ngũ phát triển về số lượng, cơ cấu hợp lí, chất lượng được củng cố và nâng cao; thực hiện tốt chất lượng quy hoạch, tạo nên sự phát triển đồng bộ, có tính kế thừa và phát triển nối tiếp các thế hệ GV, khắc phục tình trạng thừa hoặc thiếu cục bộ, đảm bảo thực hiện tốt các nhiệm vụ của đội ngũ GVTH người DTTS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

Công tác quy hoạch đội ngũ GV cần được tiến hành bắt đầu từ việc dự báo, xác định quy mô phát triển trường, lớp, HS; cơ cấu nguồn nhân lực; phân tích hiện trạng đội ngũ. Từ đó, xác định nhu cầu cần bổ sung, chuyển đổi và tiến hành các biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ:

- *Về số lượng:* Quy hoạch về số lượng cần đảm bảo số lượng đội ngũ GVTH người DTTS hiện tại và tương lai: vừa đảm bảo GV dạy nhiều môn, dạy 2 buổi/ngày (bao gồm cả dạy bán trú), dạy lớp ghép, dạy học tích hợp và dạy các môn tự chọn (theo chương trình mới). Trong quá trình xem xét về số lượng GV người DTTS, cần chú ý đến quy mô trường, lớp, HS DTTS, dân số và đặc điểm dân tộc và vùng miền để xác định nhu cầu GV người DTTS.

- *Về chất lượng:* Chất lượng đội ngũ GVTH người DTTS được thể hiện trên các tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp theo Quyết định 14/2007/QĐ-BGDĐT. Ngoài ra, cần thêm các tiêu chí mang yếu tố đặc thù về tiếng Việt, tiếng dân tộc, văn hóa dân tộc, các yêu cầu về đổi mới giáo dục. Vì vậy, trong công tác quy hoạch phát triển đội ngũ GVTH người DTTS cần quan tâm đầy đủ các mặt nêu trên; đặc biệt trình độ năng lực chuyên môn của đội ngũ GV phải được quan tâm hàng đầu.

- *Về cơ cấu:* Trong quy hoạch phát triển đội ngũ GV cần đảm bảo sự cân đối hợp lí về cơ cấu giữa: cơ cấu GV dạy những lớp học đặc thù, cơ cấu về độ tuổi, cơ cấu vùng (thuận lợi, khó khăn, đặc biệt khó khăn), cơ cấu về dân tộc nhằm phát huy nội lực các DTTS trong đó bao gồm cả những dân tộc rất ít người. Ngoài ra, cần chú ý đến cơ cấu về chuyên môn đào tạo là một trong những mặt quan trọng.

Cuối cùng là kiểm tra, đánh giá việc xây dựng quy hoạch đội ngũ GVTH người DTTS để có thể điều chỉnh, bổ sung quy hoạch để phù hợp với tình hình thực tế mà vẫn



đáp ứng được yêu cầu của công tác quy hoạch tổng thể về phát triển đội ngũ GVTH người DTTS.

3.2. Đổi mới tổ chức đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ GVTH người DTTS theo chuẩn nghề nghiệp phù hợp với giáo dục vùng dân tộc và miền núi

Để thực hiện được giải pháp này, nội dung cần thực hiện là:

- *Khảo sát thực trạng đội ngũ GVTH người DTTS:* Ở các nhà trường về trình độ chuyên môn và năng lực sư phạm trên những căn cứ: thông qua các chủ trương của Đảng và Nhà nước như: Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020; phát triển đội ngũ GV và CBQL; Nghị quyết 88/QH2013; Quyết định 404/QĐ-TTg; Chuẩn nghề nghiệp GV; từ đó lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu của từng GV và các nhà trường.

- *Đổi mới nội dung đào tạo và bồi dưỡng:* Trên cơ sở khảo sát thực trạng đội ngũ GVTH người DTTS về chuẩn đào tạo và các tiêu chí về chuẩn nghề nghiệp GV, các yêu cầu đặc thù, các yêu cầu đổi mới để đề ra những nội dung cần đào tạo và bồi dưỡng cho GV. Do đó, công tác đào tạo bồi dưỡng cần tập trung vào những nội dung sau: a/ Đào tạo GVTH người DTTS đạt chuẩn và trên chuẩn đào tạo đáp ứng yêu cầu hiện tại và yêu cầu đổi mới trong đó yêu cầu 100% GVTH đến năm 2020 phải đạt chuẩn và tiến tới GVTH phải có trình độ từ cao đẳng sư phạm trở lên [4]; đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới; b/ Bồi dưỡng GVTH người DTTS đạt chuẩn nghề nghiệp GV, phù hợp với đặc thù vùng miền và yêu cầu đổi mới giáo dục

- *Đổi mới phương pháp, hình thức đào tạo và bồi dưỡng:* Phương pháp, hình thức đào tạo và bồi dưỡng cần phải thay đổi phù hợp với đối tượng được đào tạo và bồi dưỡng. Sẽ không đạt hiệu quả nếu dùng chung phương pháp và hình thức áp dụng cho tất cả đội ngũ GVTH và GVTH người DTTS. Do có những yêu cầu và đặc thù riêng nên đội ngũ GVTH người DTTS cần được đào tạo và bồi dưỡng với phương pháp và hình thức cũng rất riêng phù hợp với vùng miền và dân tộc.

- *Đổi mới về phương thức quản lý các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng:* Phân cấp quản lý với từng nội dung đào tạo và bồi dưỡng cho từng chủ thể quản lý nhằm đảm bảo hiệu quả của công tác đào tạo và bồi dưỡng, tránh sự chồng chéo về quản lý và đảm bảo được trách nhiệm của từng chủ thể quản lý đối với từng nội dung đào tạo và bồi dưỡng.

- *Đổi mới về công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo và bồi dưỡng:* Đội ngũ GVTH người DTTS bao gồm đổi mới cả nội dung và hình thức kiểm tra, đánh giá nhằm đánh giá đúng thực chất kết quả đào tạo và bồi dưỡng từ đó phát huy được những điểm mạnh đã đạt được và có biện pháp khắc phục đối với hạn chế bất cập đối với công tác đào tạo và bồi dưỡng.

3.3. Thực hiện tốt công tác sử dụng đội ngũ GVTH người DTTS theo năng lực nghề nghiệp phù hợp với dân tộc và vùng miền

- *Thực hiện tốt việc sử dụng đội ngũ GVTH người DTTS bản địa và GV người Kinh bản địa hiện có, phù hợp với dân tộc và vùng miền vào việc giảng dạy trong các nhà trường vùng dân tộc và miền núi:* Mặc dù đã có chính sách phụ cấp khuyến khích GV dạy học lớp ghép ở vùng sâu, vùng xa, vùng DTTS nhưng tâm lý khá phổ biến của GV là không muốn dạy những lớp học ở những vùng này. GV dạy ở những vùng này chủ yếu là được bố trí luân phiên nên thường thiếu động lực và tinh thần trách nhiệm.

Chính sách luân chuyển vùng đối với GV nhằm đảm bảo tính công bằng nhưng lại làm ảnh hưởng đến tính ổn định của nhà trường và đặt HS vào tình thế luôn phải học với GV chưa có kinh nghiệm dạy học những lớp đặc thù ở vùng dân tộc (chưa nắm được đặc điểm dân tộc và vùng miền). Bởi vậy, sử dụng GV người DTTS bản địa với cam kết dạy học ở vùng DTTS lâu dài nhằm đảm bảo sự ổn định số lượng và chất lượng trong các nhà trường tiểu học. Kinh nghiệm thực tiễn cho thấy nhiều GV người DTTS dạy ở những lớp đặc thù tuy trình độ chuẩn chưa cao nhưng qua nhiều năm cầm bìa họ có đủ kinh nghiệm, biết tiếng dân tộc, lòng kiên trì, sự nhẫn nại, hiểu HS, không quản khó khăn, gắn bó với HS và cộng đồng... nên họ vẫn có thể có thể dạy tốt. Những GV trẻ có trình độ đào tạo cao hơn nhưng chưa thể có ngay những phẩm chất này nên khó có thể gắn bó lâu dài và dạy học có kết quả tốt cho đối tượng HS dân tộc. Ngoài ra, cần có chương trình đào tạo và bồi dưỡng đặc biệt cho đối tượng này với định hướng là tập trung vào nội dung và phương pháp dạy học phù hợp với dân tộc ở vùng DTTS và đối tượng HS DTTS.

- *Sử dụng đội ngũ GVTH người DTTS thực hiện nhiệm vụ theo năng lực nghề nghiệp của GV và sử dụng đội ngũ GVTH người DTTS sau khi được đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp vào việc giảng dạy trong các nhà trường:* Sử dụng GV người DTTS sau khi được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp cần được sắp xếp, bố trí, giao nhiệm vụ hoặc bổ nhiệm vào các chức danh phù hợp theo năng lực, sở trường của từng người nhằm tạo điều kiện để họ sử dụng khối lượng kiến thức mới tích lũy được và có động lực để phát huy tối đa khả năng của mình vào việc thực hiện mục tiêu giáo dục, đảm bảo tính thống nhất và sự cam kết của mỗi cá nhân với mục tiêu phát triển của nhà trường.

- *Kiểm tra công tác sử dụng đội ngũ GVTH người DTTS theo dân tộc và năng lực nghề nghiệp trong các nhà trường vùng dân tộc và miền núi:* Thông qua kết quả kiểm tra, đánh giá để rút kinh nghiệm trong công tác sử dụng đội ngũ GV người DTTS của nhà trường trong năm tiếp theo; chỉ đạo các tổ/khối lớp phát hiện những nhân tố tích cực để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn CBQL là người DTTS đáp ứng tinh thần của Quyết định 449/QĐ-TTg.

3.4. Đổi mới công tác kiểm tra và đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVTH người DTTS theo chuẩn nghề nghiệp và điều kiện thực tế của các nhà trường

a/ Quán triệt để các cấp lãnh đạo, quản lý và đội ngũ GV nói chung GV người DTTS nói riêng thấy được tầm quan trọng về đổi mới kiểm tra, đánh giá, từ đó, có nhận thức đúng về nguyên tắc đánh giá là: đánh giá đội ngũ GV phải tác động vào các khâu, các hoạt động, các yếu tố của quá trình quản lý đội ngũ GV, thông qua các tiêu chuẩn, tiêu chí; đánh giá phải góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV; đánh giá phải có sự hợp tác của đối tượng đánh giá; đánh giá phải phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và đối tượng đánh giá để có những tiêu chí riêng nhưng vẫn đáp ứng được yêu cầu chung; đánh giá GV phải phù hợp, công khai, công bằng.

Với những nguyên tắc trên nhằm nâng cao nhận thức đúng về công tác kiểm tra, đánh giá là một việc làm cần thiết làm cơ sở cho CBQL: xây dựng kế hoạch và tổ chức bồi dưỡng GV; làm cơ sở để CBQL phân công giảng dạy, bố trí công tác theo năng lực của GV, đánh giá viên chức cuối năm và đề nghị cấp có thẩm quyền xem xét đối với những GV chưa đạt chuẩn; các cơ quan quản lý giáo dục



xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ, xem xét trong việc nâng lương, nâng ngạch, đề bạt, khen thưởng...

b/ Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ GVTH người DTTS theo chuẩn nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đảm bảo sự phù hợp với điều kiện thực tế của các nhà trường.

- Nội dung đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp được thực hiện theo quy định của Công văn số 616/BGDĐT-NGCBQLGD được quán triệt trong lãnh đạo của ngành, đội ngũ CBQL của trường, được phổ biến đến từng GV. Ngoài ra, cần xây dựng các nội dung cụ thể phù hợp với điều kiện của nhà trường và đối tượng GV. Cụ thể, bổ sung tiêu chí đối với GVTH người DTTS việc đánh giá lấy trình độ tiếng dân tộc và văn hóa DTTS, GV dạy những lớp đặc thù, làm căn cứ đánh giá GV và nhà trường.

- Đổi mới kiểm tra đánh giá căn bổ sung tiêu chí đánh giá phải gắn với tư tưởng đổi mới phương pháp dạy học theo hướng nghiên cứu bài học vào nội dung đánh giá.

- Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá không chỉ dựa vào sự đánh giá của đồng nghiệp, CBQL mà còn phải căn cứ vào kết quả giáo dục mà bản thân GV đảm nhận đó là chất lượng hai mặt giáo dục của HS.

- Ngoài GV tự đánh giá, tổ chuyên môn và CBQL cần có HS, phụ huynh HS tham gia đánh giá ở một số nội dung, một số khâu trong quy trình thực hiện đánh giá GV.

3.5. Quan tâm về vật chất, tinh thần và xây dựng môi trường giáo dục đa văn hóa phù hợp, sáng tạo cho đội ngũ GVTH người DTTS

a/ Tuyên truyền, phổ biến các chính sách ưu tiên của Đảng và Nhà nước về phát triển giáo dục phổ thông ở vùng dân tộc và miền núi: chính sách đối với HS người DTTS; chính sách đối với GV công tác ở vùng dân tộc và chính sách đối với GV người DTTS.

b/ Đề xuất một số chính sách riêng ưu tiên, khuyến khích GVTH người DTTS đạt danh hiệu GV giỏi, GV đạt thành tích cao trong các phong trào thi đua "hai tốt" trong ngành Giáo dục, GV có thành tích xuất sắc trong học tập,... khen thưởng và tôn vinh nhằm tạo động lực cho GV phấn đấu tốt hơn trong công tác giáo dục; chính sách chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho đội ngũ GVTH người DTTS.

c/ Xây dựng môi trường giáo dục đa văn hóa trong các nhà trường tiểu học: tìm hiểu, phân tích xác định nội dung văn hóa dân tộc của các trường tiểu học (mỗi địa phương có sự khác nhau); xác định các thành tố của môi trường giáo dục đa văn hóa ở trường tiểu học; tổ chức triển khai thực hiện xây dựng môi trường giáo dục đa văn hóa.

4. Kết luận

Giáo dục tiểu học có vai trò đặc biệt quan trọng, tạo nền tảng vững chắc cho các cấp học tiếp theo. Nâng cao năng lực đội ngũ GVTH nói chung và GV người DTTS nói riêng chính là nâng cao chất lượng của đội ngũ GV - nội

lực quan trọng có tính quyết định sự thành công của công cuộc đổi mới giáo dục và đào tạo ở vùng dân tộc và miền núi. Theo đó, các nội dung phát triển đội ngũ GVTH người DTTS là: xây dựng quy hoạch - đào tạo và bồi dưỡng - sử dụng - kiểm tra, đánh giá - chế độ chính sách, làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá và xây dựng các giải pháp phát triển đội ngũ GVTH người DTTS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Luật Giáo dục 2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục năm 2009.

[2]. Phạm Văn Sơn - Nguyễn Thị Tuyết, (2015), Phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý trường tiểu học đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tiểu học, "Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực giáo dục tiểu học" - Bộ Giáo dục và Đào tạo - Trường Đại học Sư phạm 2, NXB Hồng Đức.

[3]. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thống kê giáo dục và đào tạo năm 2010-2014*, Hà Nội.

[4]. Quyết định số 1216/QĐ-TTg, ngày 22/07/2011 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020.

[5]. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.

[6]. Nghị định 05/2011/NĐ-CP ngày 14/11/2011 về Công tác dân tộc.

[7]. Quyết định số 6639 /QĐ-BGDĐT, ngày 29/12/2011, của Bộ Giáo dục và Đào tạo về Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực ngành Giáo dục giai đoạn 2011-2020.

[8]. Quyết định số 449/QĐ-TTg, ngày 12/3/2013 về Phê duyệt chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020.

[9]. Quyết định 2356/QĐ-TTg, ngày 04/12/2013 ban hành Chương trình hành động thực hiện chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020.

SUMMARY

Development of teachers is a process with lots of content, from planning the teaching staff; teacher recruitment; Teachers usage; training and retraining; evaluate the performance of their duties; teachers' policy, remuneration and honor. Development of primary teachers from ethnic minorities is quite the same. However, due to specific factors of peoples and regions that each content has been made to ensure its own requirements to meet the requirements of education reform. The author analyzes the development issues of primary teachers in ethnic minorities areas in order to meet the requirements of education reform in the current period

Keywords: Primary teachers; ethnic minorities; education reform.

CÁC NGUYÊN NHÂN GÂY STRESS... (Tiếp theo trang 51)

Tạp chí Tâm lý học, số 4/2006.

[4]. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS, Tập 1*, NXB Hồng Đức.

SUMMARY

Stress is a state of the human tension caused by many reasons from personal and work environment, nature of work and life. The ways people perceive this cause will affect

stress levels that people experience. The paper presents the survey results on the evaluation of educational management officials in Ho Chi Minh City on the causes of stress. Research results will be the basis for proposing practical measures to reduce stress in education management officials in Ho Chi Minh City.

Keywords: Stress; management officials, education.